

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำพร กองเตย สมุทร ชำนาญ และ สถาพร พงษ์พิบูล
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1.1) ความซื่อตรง (1.2) ความจงรักภักดี และ (1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (2.1) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ (2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ (2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (3.2) ความสุภาพ และ (3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (4.2) การควบคุมตนเอง และ (4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง (5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน (5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ (5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

Corresponding Author : นางสาวคำพร กองเตย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
E-mail:dp_school@hotmail.com



3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ / ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม / โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



Development of Ethical Leadership Indicators for School Principals Under Bangkok Metropolitan Administration

Khamporn Kongtoei, Samoot Chamnan and Sataporn Pruettikul

Faculty of Education Burapha University

Abstract

The purpose of this quantitative research were to study the factors and develop ethical leadership indicators of school principals under Bangkok Metropolitan Administration and to validate the measurement model of ethical leadership behavior indicator school principals under Bangkok Metropolitan Administration. The samples consisted of 500 teachers in school under Bangkok Metropolitan Administration by using a multi-stage random sampling technique. The instruments uses for collecting the data was a questionnaire, They were validated in terms of content validity by the qualified panels. The data were analyzed by arithmetic mean, Standard deviation, and confirmatory factor analysis by SPSS for Windows and LISREL.

The summary of the findings were as follows:

1. Ethical leadership for school principals under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 5 factors: they were 1) Trust 2) Fairness 3) Respect 4) Responsibility and 5) Honestly.

2. Ethical leadership for school principals under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 5 factors with 16 indicators they were: 1) three indicators of trust; 1.1) integrity, 1.2) loyalty, and 1.3) self-respect 2) three indicators of fairness; 2.1) procedure of decision making, 2.2) fair of decision making, and 2.3) right of decision making 3) three indicators of respect; 3.1) be honor, 3.2) be polite, and 3.3) accept others 4) three indicators of responsibility; 4.1) accountability, 4.2) self-control, and 4.3) attempt to the excellent 5) four indicators of honestly; 5.1) openness of information, 5.2) transparency, 5.3) sincere and 5.4) no cheating person.

Corresponding Author : Miss.Khamporn Kongtoei Faculty of Education, Burapha University

E-mail : dp_school@hotmail.com



3. The result of the structural model of ethical leadership for school principals under Bangkok Metropolitan Administration fitted with empirical data.(factor loading. 81 to .92, Cronbach's .86 to .94 and AVE .68 to .80)

Keyword: Ethical / Leadership Indicators / Bangkok Metropolitan



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ที่เป็นพลวัตที่ยากต่อการพยากรณ์ (ทองใบ สุตขารี, 2551) จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้นำสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะในองค์กรทางการศึกษามีลักษณะพิเศษหลายอย่าง ซึ่งจะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องเป็นคนเก่งและคนดี ซึ่งคนเก่งคือ มีทักษะความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนคนดี คือ มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่น เสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความรับผิดชอบ ดังนั้นการบริหารองค์กรทางการศึกษาจึงต้องปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการศึกษาต้องมีศักยภาพ และสมรรถภาพทางการบริหารที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ และที่สำคัญผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องแสดงออกถึงศักยภาพด้วยการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (Luthans, 1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553)

สำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นยังมีนักการศึกษาได้พูดถึงอีกจำนวนมาก อาทิ เช่น Manage (2009) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งในองค์กรการศึกษา คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดคือการมีจริยธรรมในการบริหารโรงเรียนหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) มีความสำคัญต่อทุกองค์การและทุกแง่มุมของสังคม และ (Neubert, Carlson, Kacmar, Robert & Chonko, 2009) กล่าวว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีส่วนสำคัญทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง

ในแต่ละบุคคลอย่างแท้จริงทั้งทางตรงและทางอ้อมท่ามกลางการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจของทีมงานและความรับผิดชอบขององค์การซึ่งสอดคล้องกับ (Annette, 2003) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ จะช่วยพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) กล่าวว่า “หัวใจสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่” ยิ่งไปกว่านั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเสริมสร้างบรรยากาศ เชิงจริยธรรมเมื่อผู้บริหารได้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เป็นจริง

กรุงเทพมหานครได้จัดทำระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 13 จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรา 279 กำหนดให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ คณะผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ โดยต้องกำหนดให้มีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำและการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการทำความผิดทางวินัย (กรุงเทพมหานคร, 2552) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานครทั้ง 438 แห่ง ต้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดข้างต้น



ซึ่งในบริบทของการศึกษาในไทยแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการศึกษาถึงการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและด้วยเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับนโยบายหน่วยงานของรัฐที่มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วมตลอดจนนโยบายการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (2552-2561) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริง มาทดสอบกับโมเดลเชิงทฤษฎี ซึ่งศึกษามาอย่างกว้างขวาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสมเพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพในองค์การทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 14,681 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน 6 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้การสังเคราะห์ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Dubrin (2004) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown and Trevino (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Lashway (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Karakose (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Catian (2008) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Josephson (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (Mowbray, 2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (Ponnu and Tennakoon, 2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (Henry, 2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (Zinameiser, 2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (ประชุม โพธิกุล, 2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ (สุเทพ ปาลสาร, 2555)

3.2 การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่สร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ



ความเหมาะสมของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale)

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมดูแลนิพนธ์ตรวจแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปมาเป็นข้อคำถาม (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2545) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .80-1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของคำถามรายข้อด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม จากการวัดแต่ละตัวแปร (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .35-.96 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ฉบับ ทั้งทางไปรษณีย์และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระยะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 5-29 มกราคม

พ.ศ. 2559 ได้รับกลับคืน จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง เพื่อดูลักษณะการแจกแจงของข้อมูล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ และวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order factor analysis) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ (Assessment of Model Fit) สถิติที่ใช้ประเมินความเหมาะสมกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับข้อมูลเชิงทฤษฎี มีดังนี้ (ไพรตน์ วงษ์นาม, 2545) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ระดับการยอมรับ คือไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า .05 ค่าดัชนีวัด



ระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) ระดับการยอมรับ คือมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ค่า RMSEA ระดับการยอมรับ คือ ไม่ควรเกิน .08 นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงโครงสร้างเชิงเส้น คือ มีค่า factor loading มากกว่าหรือเท่ากับ .30 และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมที่เท่ากับ หรือมากกว่า 3.50

6. สรุปและนำเสนอ ผู้วิจัยจะสรุปผลและนำเสนอโดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ และได้โมเดลเชิงทฤษฎี และนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด และมีความตรงในการนำไปปฏิบัติได้ 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (n = 500)

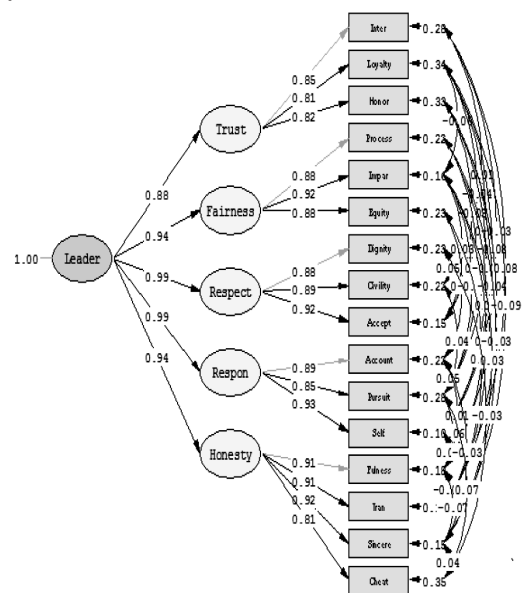
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความไว้วางใจ	ความซื่อตรง	4.43	0.63	มาก
	ความจงรักภักดี	4.55	0.51	มากที่สุด
	การให้เกียรติและเคารพตนเอง	4.55	0.59	มากที่สุด
ความยุติธรรม	การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ	4.39	0.63	มาก
	การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง	4.36	0.76	มาก
	การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง	4.48	0.65	มาก
ความเคารพ	ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	4.51	0.60	มากที่สุด
	ความสุภาพ	4.53	0.57	มากที่สุด
	การยอมรับผู้อื่น	4.40	0.67	มาก
ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	4.49	0.64	มาก
	ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ	4.54	0.60	มากที่สุด
	การควบคุมตนเอง	4.46	0.63	มาก
ความซื่อสัตย์	การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง	4.39	0.63	มาก
	ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	4.55	0.64	มากที่สุด
	ความจริงใจให้กับผู้อื่น	4.59	0.61	มากที่สุด
	ไม่เป็นคน คดโกงหลอกลวง	4.67	0.52	มากที่สุด



จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ($\bar{X} = 4.67$, $SD = .52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .76$)

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Factor Analysis) ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 73.57 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระเท่ากับ 64 พิจารณาค่าดัชนี RMSEA ที่เป็นค่าแสดงความไม่เหมาะสมของโมเดล (Badness-of-fit Index) กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า .05 แต่ถ้ามากกว่าไม่ควรเกิน .80 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ .017 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี พิจารณาค่าดัชนี GFI ที่เป็นค่าแสดงสัดส่วนของค่า Observed Covariance ซึ่งค่า GFI ควรอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี GFI เท่ากับ .982 ซึ่งค่าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลนี้

มีความเหมาะสมที่ดี และเมื่อพิจารณาว่าดัชนี CFI เป็นค่าเปรียบเทียบกับโมเดลสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา กับโมเดล Null model ผลการเปรียบเทียบอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.000 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ ผลการวิเคราะห์แสดงดังภาพที่ 1



Chi-square = 73.57 Degrees of freedom = 64
P-value = .19346 RMSEA = .017 GFI = .982 CFI = 1.000 AIC = 217.569

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับสอง

3. การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Factor Analysis)



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อหาความเที่ยงตรงลู่เข้าหรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเชื่อมั่นองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	ความเชื่อมั่น	ความคลาดเคลื่อน	CR	AVE
Trust	Inter	.85**	.86	.28	.86	.68
	Loyalty	.81**	.85	.34		
	Honor	.82**	.86	.33		
Fairness	Process	.88**	.93	.22	.92	.80
	Impar	.92**	.94	.16		
	Eauity	.88**	.90	.23		
Respect	Dignity	.88**	.90	.23	.92	.80
	Civility	.89**	.93	.22		
	Accept	.92**	.95	.15		
Respon	Account	.89**	.92	.21	.92	.79
	Pursuit	.85**	.93	.28		
	Self	.93**	.93	.14		
Honesty	Fulness	.91**	.93	.17	.94	.80
	Tran	.91**	.95	.17		
	Sincere	.92**	.96	.15		
	Cheat	.82**	.93	.35		

**p < .01

จากตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80)

อภิปรายผล

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ด้านความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ด้านความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมตนเอง และด้านความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การ



เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความไว้วางใจ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กร การมีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก สะท้อนถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาซึ่งตัวบ่งชี้ความจงรักภักดีเป็นการแสดงออกในลักษณะของความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบทุ่มเทเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง พร้อมที่จะช่วยเหลือและปกป้องสถานศึกษาเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษาโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับ (ประชุม โพธิกุล, 2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรมควรมุ่งเน้นสื่อให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนจะไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่สื่อค่านิยมทางจริยธรรม ผู้บริหารต้องกำหนดกฎเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน และสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ (ชฎิล นิ่มนวล, 2553) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ พบว่า 1) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมี 14 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ของงาน การมีวุฒิภาวะอารมณ์ การไม่เลือกปฏิบัติ ความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร และฉันทะความพอใจ 2) ความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง ความสัมพันธ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ

2. ความยุติธรรม พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความยุติธรรมนั้นถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมากของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ต้องแสดงออกด้านความยุติธรรม โดยเฉพาะตัวบ่งชี้การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจด้วยความถูกต้องเป็นการแสดงออกของการแก้ไขข้อผิดพลาดของบุคคล องค์กรหรือสังคมให้ถูกต้องโดยทันทีทันใดโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้นให้กับตนเอง สอดคล้องกับ (ประชุม โพธิกุล, 2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรม ควรมุ่งเน้นตามข้อเสนอแนะต่อไปนี้สร้างความกล้าทางจริยธรรม ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แต่ถ้าเขาพลาดที่จะทดสอบ เมื่อเผชิญหน้ากับผู้ปกครอง สมาชิกของคณะกรรมการ ศึกษาในเทศก์ เขาขาดความกล้าทางจริยธรรม ผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลายมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรมที่จะกล้าต่อต้าน หรือกล้าพูดคำว่า “ไม่” ได้ผู้บริหารต้องมีจุดยืนสอดคล้องกับหน้าที่พันธกิจความรับผิดชอบต่อตามบทบาทโดยสรุปผู้บริหารไม่อาจพึ่งพา



คณะกรรมการหรือหวังที่จะให้คนอื่นช่วยตัดสินใจในพันธกิจของท่าน ท่านต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอันเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุเทพ ปาลสาร, 2555) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่าองค์ประกอบความยุติธรรม น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.83-0.86 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3. ความเคารพ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพ โดยเฉพาะความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นการแสดงออกโดย มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสอนและยึดถือกฎเกณฑ์ และความยุติธรรมทางสังคมรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมทางสังคมมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่นปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ซึ่ง (อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล, 2550) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแล และโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความเคารพเชื่อถือ ศรัทธาด้วยความเต็มใจ และกระทำตามในทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุเทพ ปาลสาร, 2555) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า

องค์ประกอบความเคารพ น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ .82-.88 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น และความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

4. ความรับผิดชอบ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกบ่งชี้โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ เป็นการแสดงออกโดยไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นปฏิบัติงานด้วยความขยัน รับผิดชอบ และมีความพร้อมในการทำงาน มองหาวิธีการที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่าเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์ หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบายว่าสิ่งที่รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั่นเอง และสอดคล้องกับ (Karakose, 2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ

5. ความซื่อสัตย์ องค์ประกอบด้านซื่อสัตย์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกบ่งชี้โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง เป็นตัวบ่งชี้ของความซื่อสัตย์



ซึ่งเป็นการแสดงออกโดยมีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ มุ่งทำประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับของ (Josephson, 2009) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่นๆ จริงใจคือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า และสอดคล้องกับ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.), 2549) กล่าวถึงมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารมีความริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และกรุงเทพมหานคร ควรนำสาระและตัวบ่งชี้ไปกำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนในสังกัด เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุน ส่งเสริม กำหนดนโยบาย วิธีการการ

วางแผน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจนต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความรู้สึกรักเป็นเจ้าของสถานศึกษา เพื่อบ่งบอกถึงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
2. ควรตัดสินใจโดยปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวก โดยตัดสินใจบนความเป็นกลาง
3. ควรยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง เพื่อแสดงออกถึงการยอมรับผู้อื่น
4. สามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ ซึ่งแสดงออกถึงความสามารถในการควบคุมตนเอง
5. ควรพูดความจริงตลอดเวลา เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้มีการพัฒนาแล้ว ไปทดลองใช้ในโรงเรียนในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งอื่นๆ หรือโรงเรียนของภาคีรัฐทุกแห่ง ซึ่งผลการทดลองใช้จะบ่งบอกถึงคุณภาพของตัวบ่งชี้ และคุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้
2. ควรมีการจัดทำตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐาน เพื่อได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ และง่ายต่อการนำไปใช้สำหรับโรงเรียน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ควรนำตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาในระดับอื่นๆ เช่น ระดับประถมศึกษาหรือสถานศึกษาเอกชน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน หรือขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขวางมากขึ้น
4. ผู้สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้นี้ไปทำวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

- ชฎิล นิมนวล. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). ภาวะผู้นำ: กลไกแห่งการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเรียนรู้. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประชุม โพธิกุล. (2550). ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิเชียร วิทยอุดม (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 7). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2545). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Josephson, M. (2009). Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project. Retrieved from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>.
- Manage, A. J. (2009). Ethics in school administration. Retrieved from <http://www.academicjournals.org/AJBM/PDF/Pdf2009/Apk/kocabas%20and%20Karak%C3%B6se.pdf>
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. Retrieved from <http://www.apa.org/pubs/librarians/guides/psycinfo-orgbehav.pdf>